



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

Índice

1.- Introducción.....	2
2.- Objeto.....	3
3.- Alcance.....	4
4.- Áreas afectadas	4
5.- Gobierno corporativo	4
5.1.- Consejo Rector.....	4
5.2.- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.	5
6.- Elementos de la Política de remuneraciones	6
6.1 Retribución fija	6
6.2.- Remuneración variable.....	6
6.3.- Beneficios sociales	7
7.- Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado	8
7.1.- Determinación del Colectivo Identificado	8
7.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija.....	8
7.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos	9
7.4.- Retribución variable de las funciones de control	9
7.5.- Abono de la Retribución Variable Anual	10
7.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusula clawback) 	10
8.- Transparencia	11
8.1.- Difusión interna.....	11
8.2.- Difusión externa.....	12
9.- Revisión de la Política	12
Anexo	13



1.- Introducción

La Política Retributiva de Caja Rural de Albal (“la Entidad” o “la Sociedad”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“CRD IV”), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades (“colectivo identificado”), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del colectivo identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD V tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

¹ El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores (“Real Decreto-ley 7/2021”).

² Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital (“CRD V”).



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 3 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la CRD V desarrollan una serie de principios que las entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable al colectivo identificado.

Caja Rural de Albal, a los efectos de **(i)** alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y **(ii)** definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente política (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”). En ella se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088³, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

2.- Objeto

Esta política tiene por objeto:

- Atraer y fidelizar los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión de riesgos sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la política con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores e intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por la correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y prácticas de remuneración.

³ Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 4 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

- Ser una Política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

3.- Alcance

Esta Política resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caja Rural de Albal, excepto el punto 7 que será de aplicación sólo al colectivo identificado.

4.- Áreas afectadas

Las áreas afectadas por esta Política son:

- Consejo Rector.
- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- Dirección.
- Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento Normativo.
- Auditoría interna.

5.- Gobierno corporativo

5.1.- Consejo Rector

El Consejo Rector tiene constituido en su seno una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, encargada de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Entidad y supervisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- 3) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 5 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

5.2.- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

La Entidad dispone de una **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente).

Los miembros de la Comisión a diciembre de 2022 son los siguientes:

Miembros	Cargo
D. ANTONIO REQUENA REQUENA	Presidente de la Comisión
D. MANUEL LORENZO MARTÍNEZ	Secretario de la Comisión
D. FRANCISCO ANDRÉS SENA ROMERO	Vocal de la Comisión

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, desempeña las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

En materia de remuneraciones:

- Proponer al Consejo Rector:
 - o La política retributiva de los consejeros, si bien, según el artículo 47 de los Estatutos Sociales, el ejercicio de miembro del Consejo Rector no dará derecho retribución alguna, no obstante, la Asamblea General establecerá las dietas o la compensación de gastos o perjuicios que comporte el cargo, procediendo asimismo a la fijación de su cuantía.
 - o La política retributiva de los miembros de la alta dirección y de todos aquellos empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
 - o La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
 - o Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.
 - o La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Velar por la observancia de la política retributiva de los consejeros y miembros de la alta dirección establecida por la Entidad.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 6 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información legalmente exigible acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo Rector cuanta información resulte procedente.

En materia de nombramientos:

- Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento del director general y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria de la Entidad.
- Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de las personas indicadas en el apartado anterior, así como informar su nombramiento y cese y su evaluación continua.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del consejo rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.

6.- Elementos de la Política de remuneraciones

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

6.1 Retribución fija

La retribución fija estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

La remuneración fija queda establecida fundamentalmente por el Convenio Colectivo del Sector.

6.2.- Remuneración variable

La Retribución Variable Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Entidad, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño o la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En el caso de las unidades de control y gestión, el método para determinar la Retribución Variable Anual no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 7 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

y Remuneraciones. En este sentido, esta remuneración deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

Las principales características de la Retribución Variable Anual, en relación con su alineación al riesgo son las siguientes:

- Horizonte temporal: Aunque la concesión de esta retribución se produce anualmente, para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad. La Retribución Variable Anual deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.
- Niveles de medición del riesgo y el desempeño: La Retribución Variable Anual incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate así como de la propia Entidad, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.
- Métricas cuantitativas y cualitativas: El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos. Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la Entidad y los resultados de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos incluirán, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a los clientes. En concreto esta remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:
 - o Objetivos de carácter cuantitativo: **i)** los objetivos de carácter cuantitativo deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos, **ii)** los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado, e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica y **iii)** los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos y aprobados por la Comisión.
 - o Objetivos de carácter cualitativo: **i)** para la determinación de la Retribución Variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control, **ii)** se incluirán objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

6.3.- Beneficios sociales



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 8 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

La Entidad mantiene a disposición de todos sus empleados una serie de beneficios sociales que son comunicados periódicamente a los empleados.

Los beneficios sociales podrán ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

7.- Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

7.1.- Determinación del Colectivo Identificado

Será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la presentación al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el colectivo identificado.

Los miembros del personal a incluir en el colectivo identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en la normativa vigente, esto es, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923⁴. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del colectivo identificado.

De acuerdo con lo anterior, Caja Rural de Albal identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

7.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija

El componente variable de la remuneración total de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar, en ningún caso, el 25% del componente fijo.

⁴ Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva ("Reglamento Delegado 2021/923").



7.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de la Entidad.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de la Entidad.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de retribución de las aportaciones.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- Por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la encargada de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

7.4.- Retribución variable de las funciones de control

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de miembros del colectivo identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.



En el caso de los miembros del colectivo identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En concreto, su retribución variable se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

7.5.- Abono de la Retribución Variable Anual

Cuando la remuneración variable anual de un miembro del Colectivo Identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total, la LOSS, con ocasión de la transposición de la CRD V a través del Real Decreto-ley 7/2021, señala que los requisitos relativos al diferimiento no serán de aplicación.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, Caja Rural Albal aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

7.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusula clawback)

En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se de alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Caja Rural de Albal exigirá a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo Rector.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
3. Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 11 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

6. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Caja Rural Albal por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
7. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
8. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
9. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable diferida, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 a 8, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50% de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.
- b. Si se produce la circunstancia prevista en el punto 9, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, será la que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

8.- Transparencia

8.1.- Difusión interna

Los procedimientos para determinar la remuneración deben ser claros, estar bien documentados y ser transparentes a nivel interno. En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 12 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

La Dirección adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

Además, cuando se produzca una actualización, innovación o revisión de los sistemas de compensación y/o beneficios, se realizará a través de los canales de comunicación adecuados y que hayan sido definidos por la Dirección y serán formalizados en un documento escrito que será debidamente comunicado.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

8.2.- Difusión externa

Caja Rural de Albal llevará a cabo las acciones de difusión externa de la Política de Remuneraciones que sean exigidas por la legislación vigente en cada momento.

En concreto, la información periódica que hay que rendir sobre remuneraciones, incluyendo la información sobre gobierno corporativo y la Política de Remuneraciones en la página web de la Entidad.

9.- Revisión de la Política

Esta Política se revisará cuando se publique nueva normativa que la afecte y, como mínimo con una frecuencia anual.

Su aprobación, así como sus renovaciones, serán aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha revisión:

21/06/2023

Página 13 de 13

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

Anexo

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado "colectivo identificado", cuya composición es la siguiente:

Miembros del "colectivo identificado"
Director General
Interventor General
Responsable de Auditoría Interna

Durante el ejercicio 2022 las remuneraciones del colectivo identificado fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros, ni importe alguno en concepto de indemnización por despido:

Remuneración 2022	Total	De la que: abonada	De la que: diferida
Fija	180	180	-
Variable	-	-	-

Durante 2022 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 13,5 miles de euros, con el siguiente desglose:

Nombre	Importe
D. Antonio Martínez Vila	1,80
D. José A. Hernández Vila	1,17
D ^a Anna Dolors Marí Martínez	1,35
D. Antonio Requena Requena	1,62
D. Francisco A. Sena Romero	1,44
D. Manuel Lorenzo Martínez	2,16
D. Francisco Viciano Bonora	1,98
D. Gaspar V. Ramón Portalés	1,98